

0 794004

На правах рукописи



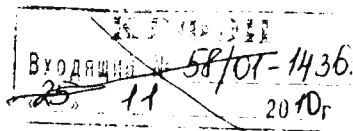
КОЧЕВАТКИНА ЭЛИНА ФАРИТОВНА

**ФОРМИРОВАНИЕ КАЧЕСТВА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ
НА УРОВНЕ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДА К ИННОВАЦИОННОМУ ТИПУ РАЗВИТИЯ**

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством
(экономика труда)

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Саратов 2010



Работа выполнена в ГОУ ВПО «Саратовский государственный технический университет»

- Научный руководитель – доктор экономических наук, профессор
Землянухина Светлана Георгиевна
- Официальные оппоненты – доктор экономических наук, профессор
Колосова Риорита Пантелеймоновна
- кандидат экономических наук, доцент
Марченко Ольга Ильинична
- Ведущая организация: – ГОУ ВПО «Воронежский государственный университет»

Защита состоится « 15 » декабря 2010 г. в 16.00 на заседании диссертационного совета Д 212.242.11 при Саратовском государственном техническом университете по адресу: 410054, г.Саратов, ул.Политехническая, 77, корпус 1, аудитория 319.

С диссертацией можно ознакомиться в научно-технической библиотеке ГОУ ВПО «Саратовский государственный технический университет»

ВПО СГТУ

НАУЧНАЯ БИБЛИОТЕКА КГУ



0000715224

Юрина В.Ю.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Наметившийся переход России к инновационному типу общественного развития обусловил изменение требований со стороны правительства и работодателей к качеству трудовых ресурсов. Данные требования определяются сочетанием трех фундаментальных факторов, характеризующих основные проблемы российской экономики, которые непосредственно или опосредованно связаны с качеством трудовых ресурсов. В Концепции долгосрочного социально-экономического развития России данные факторы получили следующую интерпретацию. Во-первых, усиление глобальной конкуренции, охватывающей рынки не только товаров, но и капиталов, технологий, рабочей силы. Во-вторых, возрастание роли человеческого капитала в социально-экономическом развитии, когда уровень конкурентоспособности экономики все в большей степени определяется качеством профессиональных кадров. В-третьих, исчерпание источников экспортно-сырьевого типа развития, в результате которого остро ощущается дефицит квалифицированных инженерных и рабочих кадров на рынке труда.

Исходя из вышеозначенного, движущей силой развития становится не столько обладание страны определенным количеством трудовых ресурсов, сколько наличие в обществе трудовых ресурсов, способных обеспечить реализацию концепции инновационного развития российского общества.

В этой ситуации уровень муниципального образования в обеспечении качества трудовых ресурсов приобретает ключевое значение, поскольку формирование способностей к осуществлению трудовой деятельности каждого человека происходит под воздействием социально-экономических условий, сложившихся на конкретной локальной территории, административно зафиксированной как муниципальное образование. В связи с этим значительный научный интерес представляет исследование процесса формирования качества трудовых ресурсов на уровне муниципального образования.

Данный уровень, представляя собой элемент системы государственности и являясь носителем в той или иной степени всех ее свойств, тем не менее, обладает своей спецификой и, соответственно, функциональной нагрузкой в аспекте формирования качества трудовых ресурсов, возложенной на него вышестоящими органами власти.

Так, правовое закрепление сохранения и развития качества трудовых ресурсов нашло отражение в законодательной базе России, в том числе в Конституции РФ, где четко фиксируются обязательства государства по созданию условий, обеспечивающих охрану труда и здоровья граждан, и формированию системы социальной защиты, гарантируется свобода в распоряжении гражданами страны своих способностей к труду, выбору рода деятельности и профессии с целью наиболее полной реализации собственного трудового потенциала.

Иные законодательные акты, такие как Федеральный закон «О занятости населения в РФ» и Трудовой кодекс РФ, детализируют государственную политику в сфере формирования качества трудовых ресурсов, способных обеспечить социально-экономическое развитие России посредством повышения качества трудовых ресурсов и их мобильности, поддержки трудовой и предприни-

мательской инициативы граждан, осуществляемой в рамках законности, содействия развитию их способностей к производительному, творческому труду.

Реализация же нормативных положений по обеспечению формирования качества трудовых ресурсов происходит непосредственно на территории отдельных муниципальных образований, уровень социально-экономического развития которых характеризуется значительной вариативностью.

Таким образом, актуальность темы диссертационной работы обусловлена необходимостью исследования процесса формирования качества трудовых ресурсов, адекватного требованиям инновационного характера развития отечественной экономики.

Степень разработанности проблемы. В научной литературе исследуются важные теоретические и практические аспекты качества трудовых ресурсов, его составных элементов, изменение элементов качества трудовых ресурсов в процессе развития, уточняется терминология, которая используется для обозначения и исследования данной категории.

Интерпретацию категории «трудовые ресурсы» исследуют в своих работах О.П. Апостолов, Л.С. Бляхман, В.И. Видяпин, Г.Х. Гендлер, Л.С. Дегтярь, С.Г. Землянухина, Р.П. Колосова, И.И. Кулинцев, Л. М. Низова, А.С. Панкратов, Ю.Г. Одегов и др.

Проблемам исследования качества трудовых ресурсов посвящены работы Б. Бреева, И.В. Бушмарина, В. Гимпельсона, В. Кабиной, Р. И. Капелюшников, А. Кашепова, К.Г. Кязимова, Г. Ташмуратова, Л. Чиновой и др.

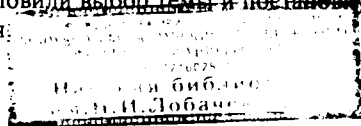
Динамика качественного состояния трудовых ресурсов в условиях интенсивного развития производительных сил общества рассматривается в работах С.П. Горисова, П.В. Журавлева, С.А. Карташева, Н.К. Маусова, С.Г. Михневой, Ю.Г. Одегова, М. Овчинниковой, Е.П. Честных и др.

Муниципальное образование как социально-экономическая система жизнеобеспечения и формирования качества трудовых ресурсов исследуется в работах Л.С. Аникина, О.С. Виханского, А.Г. Воронина, И.Г. Кузьмина, В.А. Лапина, А.И. Наумова, В.В. Суворовой, Л.П. Устиновой, А.Н. Широкова и др.

Исследование отдельных факторов, действующих на формирование качества трудовых ресурсов на муниципальном уровне, проводится в работах Т.Т. Авдеевой, Л.А. Батурина, М. Еваленко, С. Ф. Жилкина, К. Н. Знаменской, В. Е. Рохчина, И.И. Русина, Е. В. Тишина, Ю.Ф. Флоринской, В.А. Янпольской и др.

Однако в целом изучение качества трудовых ресурсов как теоретическое направление в рамках экономики труда достаточного развития не получило. В научной литературе имеется множество исследований авторов по различным проблемам, связанным с качеством трудовых ресурсов, но отсутствует комплексный анализ воздействия социально-экономических условий муниципального образования на процесс формирования качества трудовых ресурсов.

Актуальность, недостаточная научная разработанность и практическая значимость проблемы формирования качества трудовых ресурсов в условиях перехода к инновационному типу развития и специфики этого процесса на уровне муниципального образования, обусловили выбор темы и постановку целей и задач диссертационного исследования:



Цель диссертационного исследования. Цель данной работы заключается в исследовании процесса формирования качества трудовых ресурсов на уровне муниципального образования в условиях перехода к инновационной экономике и разработке рекомендаций по совершенствованию данного процесса.

Реализация поставленной цели потребовала решения следующих задач:

- уточнить содержание и состав категории «качество трудовых ресурсов»;
- обосновать процесс формирования качества трудовых ресурсов;
- выявить специфику качества трудовых ресурсов в условиях перехода к инновационному типу развития;
- определить особенности процесса формирования качества трудовых ресурсов на уровне муниципального образования;
- выявить и классифицировать факторы воздействия на формирование качества трудовых ресурсов на уровне муниципального образования;
- предложить рекомендации по совершенствованию процесса формирования качества трудовых ресурсов на уровне муниципального образования.

Объектом исследования являются трудовые ресурсы муниципального образования.

Предмет исследования – социально-трудовые отношения процесса формирования качества трудовых ресурсов на уровне муниципального образования в условиях перехода к инновационному типу развития.

Область исследования. Диссертационное исследование соответствует специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда), пунктам Паспорта номенклатуры специальности ВАК (экономические науки): п. 5.1. Теоретические и методологические основы экономики труда; теории и концепции развития социально-трудовых отношений (теории занятости, рынка труда, управления трудом и т.д.); п. 5.5. Рынок труда, его функционирование и развитие, структура и сегментация (международный, национальные, региональные, внутрифирменные и т.д.); занятость населения (формирование формы и видов); безработица (основные виды и формы, социально-экономические последствия, пути минимизации); п. 5.7. Проблемы качества рабочей силы, подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров; формирование конкурентоспособности работников; профессиональная ориентация населения; мобильность кадров.

Теоретической основой исследования послужили труды отечественных и зарубежных ученых, внесших существенный вклад в теоретическую разработку формирования качества трудовых ресурсов. Методологической основой исследования явились теория диалектики, концепция общего и специфического в развитии экономических систем. Автором использовались принципы диалектической логики, диалектика взаимного перехода качества и количества. При проведении исследования были применены философский и общенаучный подходы (системный, исторический, логический и т.д.) и методы познания (системно-структурный, факторный, сравнительный анализ и проч.).

Информационную основу исследования составили законы РФ и постановления Правительства РФ по вопросам труда, занятости, образования, мест-

ного самоуправления, инвестиционной деятельности и миграции; статистические данные Госкомстата и Росстата РФ, данные Центра занятости населения, Отдела Государственной статистики, Комитета здравоохранения и Управления образования по Балаковскому муниципальному образованию Саратовской области, публикации в научных и периодических изданиях, материалы научно-практических конференций.

Научная новизна исследования заключается в следующем:

- уточнены семантическое содержание качества трудовых ресурсов как экономической категории и состав его системообразующих компонентов, к которым отнесены: здоровье; образование и интеллект; инновационно-креативный компонент; квалификационно-профессиональный компонент; морально-нравственный компонент;
- представлена авторская интерпретация процесса формирования качества трудовых ресурсов, происходящего в результате сочетания и взаимодействия саморазвития как внутреннего мотива и воздействия социально-экономических условий как внешней заданности изменения качества трудовых ресурсов, при которых формирование обеспечивается устойчивой совокупностью свойств системообразующих компонентов качества трудовых ресурсов, постоянно обогащающихся с целью достижения соответствия требованиям уровня развития материально-вещественного фактора производства;
- представлена типология качества трудовых ресурсов, представляющая собой двухмерную пространственную модель четырех качественных состояний трудовых ресурсов, обусловленных взаимодействием двух параметров: степенью использования способностей к труду и эффективностью трудовой деятельности;
- систематизированы требования к качеству трудовых ресурсов в условиях перехода к инновационному типу развития, заключающиеся в наличии физических способностей и возможности их быстрого восстановления, высокой работоспособности, стрессоустойчивости, высоком уровне обучаемости, способности к принятию нестандартных решений, коммерциализации результатов научных исследований, инновационной восприимчивости, обладании достаточным объемом теоретических знаний и практических навыков, объективной оценке результатов выполненной работы, нацеленности на конечный результат выполняемой работы и умении работать в «команде»;
- обоснованы особенности процесса формирования качества трудовых ресурсов на уровне муниципального образования, происходящего в социально-экономических условиях, в которых на основе естественного воспроизводства населения под воздействием социальной и производственной инфраструктуры локальной территории происходит становление физических, профессиональных и интеллектуальных способностей к трудовой деятельности, способных обеспечить инновационность развития экономики, в связи с чем функциями муниципалитетов является социальная, природоохранная и экономическая деятельность по созданию благоприятных социально-экономических условий для воспроизводства качества трудовых ресурсов;
- классифицированы факторы, воздействующие на формирование качества трудовых ресурсов на уровне муниципального образования, которые по харак-

теру воздействия и стадиям воспроизводства трудовых ресурсов сгруппированы в общие факторы (качество и уровень жизни, система профессионального образования) и специфические факторы (занятость населения и состояние локального рынка труда, инвестиционный климат муниципального образования, миграционные процессы) и установлено их влияние на формирование качества трудовых ресурсов на уровне муниципального образования;

– предложены рекомендации по совершенствованию процесса формирования качества трудовых ресурсов на уровне муниципального образования, представляющие собой совокупность мер по управлению факторами социально-экономических условий муниципального образования, влияющими на системообразующие компоненты трудовых ресурсов с целью достижения ими соответствия требованиям инновационности развития отечественной экономики.

Положения, выносимые на защиту:

- семантическое содержание качества трудовых ресурсов и состав его системообразующих компонентов;
- авторская интерпретация процесса формирования качества трудовых ресурсов;
- типология качества трудовых ресурсов;
- требования к качеству трудовых ресурсов в условиях перехода к инновационному типу развития;
- особенности и факторы воздействия на процесс формирования качества трудовых ресурсов на уровне муниципального образования;
- рекомендации по совершенствованию процесса формирования качества трудовых ресурсов на уровне муниципального образования.

Теоретическая и практическая значимость заключается в углублении теоретического представления науки «Экономика труда» в части качества трудовых ресурсов, а также их формирования в процессе воздействия совокупности факторов, характер и направленность которых определяются их принадлежностью конкретному муниципальному образованию.

Практическая значимость результатов исследования обусловлена возможностью использования выводов и рекомендаций в деятельности муниципалитетов как координаторов процесса формирования качества трудовых ресурсов в условиях перехода к инновационной экономике.

Апробация и реализация результатов исследования. Результаты исследования были представлены автором на научных конференциях «Проблемы современной экономики: инвестиции, инновации, логистика, труд» (Саратов, 2006), «Человеческие ресурсы: формирование, развитие, использование» (Саратов, 2006-2009), «Стратегии современного развития и управления общественными процессами» (Саратов, 2007), «Актуальные проблемы социально-трудовых отношений» (Махачкала, 2008, 2009), а также на международной научно-практической конференции «Трудовые ресурсы как фактор социально-экономического развития территории» (Воронеж, 2006).

Результаты исследования были использованы при написании отчета по проекту: «Исследование эндогенных факторов повышения качества человеческого потенциала российских муниципальных образований в условиях перехо-

да в режим инновационного развития» в рамках аналитической ведомственной целевой программы «Развитие научного потенциала высшей школы (2009-2010 годы)» (регистрационный номер: 2.1.3/7325).

Наиболее существенные положения и результаты нашли отражение в 17 публикациях общим объемом 6,70 печ. л., из них 3 статьи опубликованы в изданиях, рекомендованных ВАК.

Структура и логика диссертационной работы определены поставленными целью и задачами. В соответствии с логикой исследования диссертация имеет следующую структуру:

Введение

ГЛАВА 1. Теоретические основы исследования проблемы формирования качества трудовых ресурсов

- 1.1 Категория «качество трудовых ресурсов»: сущность, процесс формирования
- 1.2 Специфика качества трудовых ресурсов в условиях перехода к инновационному типу развития
- 1.3 Особенности процесса формирования качества трудовых ресурсов на уровне муниципального образования

ГЛАВА 2. Анализ формирования качества трудовых ресурсов на уровне муниципального образования в условиях перехода к инновационному типу развития

- 2.1 Факторы формирования качества трудовых ресурсов на уровне муниципального образования
- 2.2 Анализ факторов формирования качества трудовых ресурсов на уровне муниципального образования

ГЛАВА 3. Рекомендации по совершенствованию процесса формирования качества трудовых ресурсов на уровне муниципального образования

- 3.1 Комплексное воздействие на процесс формирования качества трудовых ресурсов на уровне муниципального образования
- 3.2 Муниципальный учебно-консультационный центр как форма организации образовательного процесса в системе повышения качества трудовых ресурсов

Заключение

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ДИССЕРТАЦИОННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

1. Семантическое содержание качества трудовых ресурсов как экономической категории и состав его системообразующих компонентов

На современном этапе развития научной мысли значимость четкой интерпретации категории «качество трудовых ресурсов» обусловлена необходимостью целенаправленного формирования уровня и диапазона способностей к осуществлению трудовой деятельности трудоспособным населением для достижения стратегических целей государства.

Немногочисленные определения качества трудовых ресурсов не отражают функциональной нагрузки, присущей категории «качество трудовых ресурсов».

Данная категория должна, во-первых, отвечать уровню развития материально-вещественного фактора производства, во-вторых, – фиксировать способность удовлетворения трудовыми ресурсами потребностей потребителей их труда. Таким образом, при формулировке сущности «качество трудовых ресурсов» надо исходить из двуединства данной категории.

С целью фиксации экономического содержания категории «качество трудовых ресурсов» необходимо выделить его системообразующие компоненты, так как некоторые компоненты в силу рассеянности или незначительных масштабов вообще не сказываются на совокупном качестве трудовых ресурсов. Исходя из этого, качество трудовых ресурсов складывается, по меньшей мере, из пяти компонентов (табл. 1).

Таблица 1 – Компоненты качества трудовых ресурсов

Компонент	Характеристика компонента
Здоровье	Совокупность психического, физического и социального самочувствия
Образование и интеллектуальный компонент	Уровень образования, наличие знаний в определенной области, а также способность пополнять эти знания
Инновационно-креативный компонент	Способность принимать нестандартные решения, творческий поход к решению поставленных задач
Квалификационно-профессиональный компонент	Степень профессиональной готовности работников к выполнению трудовых функций в рамках определенной профессии, специальности
Морально-нравственный компонент	Система нравственных ценностей, присущих индивиду и социальной общности, с которой он себя идентифицирует

Означенные выше компоненты позволяют зафиксировать определенность трудовых ресурсов, отличную от других схожих категорий, а степень обладания этими компонентами определяет уровень качества трудовых ресурсов.

Качество, являясь относительной категорией, не может рассматриваться только как функционирующий, то есть находящийся в состоянии стабильности, объект без учета динамики развития. В процессе развития производительных сил качество трудовых ресурсов, находясь в состоянии статики, перестает соответствовать их, ставшим более высокими, требованиям. Таким образом, при исследовании качества трудовых ресурсов надо рассматривать не только его статичное состояние, но и проследить динамику, при которой, несмотря на происходящие изменения отдельных компонентов, трудовые ресурсы сохраняют определенность, переходя из одного качественного состояния в другое.

Исходя из вышеизложенного, нами предлагается следующая интерпретация категории «качество трудовых ресурсов». Качество трудовых ресурсов – экономическая категория, характеризующая степень соответствия потребительных свойств трудовых ресурсов как совокупности физических, психических и интеллектуальных способностей к осуществлению общественно полезного труда, удовлетворяющая требованиям потребителей труда в соответствии с их целями, обусловленными уровнем развития производительных сил общества.

2. Авторская интерпретация процесса формирования качества трудовых ресурсов

Исследование динамики качества трудовых ресурсов позволило сделать вывод о том, что процесс формирования качества трудовых ресурсов происходит в результате сочетания и взаимодействия саморазвития как внутреннего мотива и воздействия социально-экономических условий как внешней заданности изменения качества трудовых ресурсов.

Формирование качества трудовых ресурсов есть внешнее воздействие социально-экономических условий на системообразующие компоненты качества трудовых ресурсов в процессе их воспроизводства, происходящего на всех стадиях данного процесса: формирования, распределения, обмена и потребления.

На стадии формирования трудовых ресурсов происходит первичное приобретение потенциальными трудовыми ресурсами определенных физических и психических способностей, а также получение знаний и умений для дальнейшего осуществления профессиональной деятельности под воздействием социально-экономических условий их проживания.

На стадии распределения происходит становление квалификационно-профессиональных характеристик трудовых ресурсов, обусловленное двумя основополагающими территориальными условиями: отраслевой принадлежностью производственно-хозяйственного комплекса локальной территории и уровнем социально-экономического развития локальной территории.

На стадии обмена фиксируется достигнутый уровень качества трудовых ресурсов. Трудовые ресурсы, обладающие более высоким качеством, переходят на следующую стадию воспроизводства – потребление. Менее конкурентоспособные либо осуществляют накопление дополнительных профессионально-квалификационных характеристик либо реализуют свои способности к труду среди трудовых ресурсов, обладающих меньшей конкурентоспособностью.

На стадии потребления происходит включение трудовых ресурсов в процесс общественного производства. Непосредственное взаимодействие трудовых ресурсов со средствами и предметами труда определяет характер, условия и содержание труда, оказывая наиболее мощное воздействие на динамику качества трудовых ресурсов.

В то же время, подвергаясь воздействию извне, трудовые ресурсы развиваются. Происходит изменение в структуре системообразующих компонентов качества трудовых ресурсов, не приводящее к смене определенности категории.

Развитие характеризуется следующими фундаментальными чертами: качественный характер изменений, их необратимость, направленность. Таким образом, изменения свойств должны носить комплексный характер и охватывать ряд аспектов: образование, здоровье, профессиональную мобильность и информационное обеспечение трудовых ресурсов. Изменения должны носить системный характер, так как одиночные изменения качественного состояния образимы, то есть для них характерен возврат в исходное состояние. Изменения должны быть упорядочены, поскольку формирование качества трудовых ресурсов как динамический процесс представляет собой ряд последовательных тактических действий, обусловленных принципом причинности.

Итак, формирование качества трудовых ресурсов в процессе развития обеспечивается устойчивой совокупностью свойств его системообразующих компонентов, постоянно обогащающихся в результате взаимодействия социально-экономических условий как внешней заданности изменения качества трудовых ресурсов и их развития как внутреннего мотива, целью которого является достижение соответствия требованиям уровня развития материально-вещественного фактора производства.

3. Типология качества трудовых ресурсов

Формирование качества трудовых ресурсов в условиях перехода к инновационному типу развития, представляющее собой процесс взаимодействия трудовых ресурсов и социально-экономических условий, предопределяет различия в достижении степени соответствия их качества требованиям потребителей труда носителей рабочей силы. В зависимости от степени обладания определенными компонентами качества, можно выделить четыре типа качественного состояния трудовых ресурсов, которые были сгруппированы в матрицу (рис. 1).

Матрица представляет собой двухмерную пространственную модель эффективности использования качества трудовых ресурсов, разграниченную на четыре квадранта. Каждый из типов качественного состояния трудовых ресурсов, отнесенный к определенному квадранту, обусловлен взаимодействием двух параметров: степенью использования способностей к труду и эффективностью трудовой деятельности.

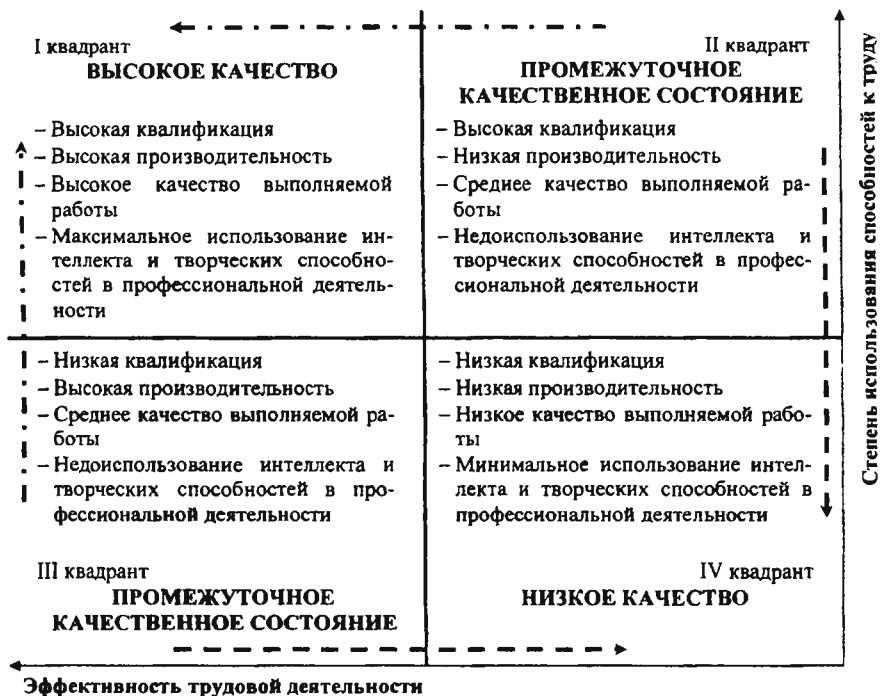
I и IV квадранты фиксируют диапазон качества трудовых ресурсов на определенном этапе развития. I квадрант, являясь верхней границей диапазона, определяет максимально возможное качественное состояние трудовых ресурсов на определенном этапе общественного развития. IV квадрант фиксирует нижнюю границу качества трудовых ресурсов. Два других квадранта представляют собой промежуточное качественное состояние трудовых ресурсов, характеризующееся средним качеством выполняемой работы в результате недоиспользования интеллекта и творческих способностей в процессе осуществления трудовой деятельности.

Трудовые ресурсы, отнесенные нами ко II квадранту, имеют высокую квалификацию, но производительность их труда низкая. Это обусловлено недостаточной мотивацией к использованию их профессионально-квалификационного и интеллектуального потенциала.

Трудовые ресурсы III квадранта характеризуются низкой квалификацией, но в то же время высокой производительностью труда в связи с тем, что испытывают недостаток профессионального образования и практического опыта или информационного обеспечения трудовой деятельности.

При определенных социально-экономических условиях, воздействующих на процесс формирования их качества, трудовые ресурсы II и III квадрантов обладают либо нисходящей, либо восходящей динамикой, переходя в состав трудовых ресурсов, обладающих высоким или низким качеством.

Трудовые ресурсы I, II и III квадрантов являются фундаментом развития качества трудовых ресурсов.



- — ► - нисходящая динамика качества трудовых ресурсов
- . . ► - восходящая динамика качества трудовых ресурсов

Рисунок 1 – Матрица качественного состояния трудовых ресурсов в условиях перехода к инновационному типу развития

При приращении знаний и опыта одних и достаточной мотивации других, именно эта часть трудовых ресурсов обеспечит количественно-качественные изменения, ведущие к становлению нового качества.

4. Система требований к качеству трудовых ресурсов в условиях перехода к инновационному типу развития

Изменение содержания труда, обусловленное переходом России к инновационному типу общественного развития, предопределяет динамику структуры качества трудовых ресурсов. Критическое осмысление взглядов отечественных ученых позволило сформулировать перечень требований, предъявляемых к деловым, квалификационным и личностным качествам трудовых ресурсов в современных условиях (табл. 2).

В ходе исследования было установлено, что структура качества трудовых ресурсов в условиях перехода к инновационному типу развития существенно изменяет пропорции системообразующих компонентов.

Таблица 2 – Перечень требований, предъявляемых к качеству трудовых ресурсов в условиях перехода к инновационному типу развития

Компонент качества	Детализация качественных характеристик
Здоровье	<ul style="list-style-type: none"> – физические способности к осуществлению трудовой деятельности определенного вида – способность к быстрому восстановлению физических сил организма – высокая работоспособность – стрессоустойчивость
Образование и интеллектуальный компонент	<ul style="list-style-type: none"> – высокий уровень обучаемости – уровень интеллекта, достаточный для осуществления конкретного вида деятельности
Инновационно-креативный компонент	<ul style="list-style-type: none"> – способность к принятию нестандартных решений – коммерциализация результатов научных исследований – инновационная восприимчивость
Квалификационный компонент	<ul style="list-style-type: none"> – наличие теоретических знаний в области профессиональной деятельности – практические навыки работы по специальности – объективная оценка результатов выполненной работы
Морально-нравственный компонент	<ul style="list-style-type: none"> – нацеленность на конечный результат выполняемой работы – умение работать в «команде»

На первый план выдвигаются высокий уровень обучаемости, способность к принятию нестандартных решений, нацеленность на конечный результат выполняемой работы, инновационная восприимчивость как практическое применение интеллектуальных способностей, выражающееся в разработке и использовании нового промышленного оборудования и технологий, появлении новых отраслей экономики.

Для инновационной экономики необходимо наличие в совокупном населении страны достаточного количества трудовых ресурсов, качество которых позволит коммерциализировать результаты научных исследований в различных областях знаний с целью обеспечения динамичного перехода от экономики сырьевого типа к инновационной экономике.

5. Особенности процесса формирования качества трудовых ресурсов на уровне муниципального образования

В диссертационном исследовании доказано, что на локальной территории, административно зафиксированной как муниципальное образование, происходит формирование качества трудовых ресурсов, которое предопределяется воздействием совокупности биосоциальных и экономических условий локальной территории. Данные условия можно подразделить на естественные и созданные обществом. Естественные условия представляют собой объективно существующие природные характеристики локальной территории, обеспечивающие коммуникационную доступность и богатство недр, которые определяют уровень развития производства и отраслевую специфику муниципального образо-

вания, а значит и трудовой потенциал местного населения. Созданные обществом – индустриальная инфраструктура, обуславливающая уровень образования и профессионально-квалификационную структуру трудовых ресурсов; бюджетная обеспеченность, представляющая собой материальную основу функционирования социальной сферы территории; функциональная нагрузка органов местного самоуправления, осуществляемая в рамках возложенных полномочий.

С этой точки зрения, функциональными обязанностями местных администраций как координаторов процесса формирования качества трудовых ресурсов становится социальная, природоохранная и экономическая деятельность по обеспечению соответствующим количеством и качеством трудовых ресурсов потребностей локальной территории. В формировании качества трудовых ресурсов эти функции играют основополагающую роль.

Проведя исследование воздействия муниципального образования как социально-экономических условий на процесс формирования качества трудовых ресурсов, мы установили, что в системе государственности муниципальные образования являются важнейшим звеном. Если на федеральном уровне решаются вопросы обеспечения национальной безопасности, стабильности политического строя, разрабатываются концепции и программы долгосрочного развития страны, то реализация этих программ и концепций, в том числе и формирование качества человеческих ресурсов, происходит именно на уровне муниципальных образований, на которые возложена миссия по стимулированию трудовых ресурсов, проживающих на их территории, на максимальную реализацию способностей к осуществлению трудовой деятельности в местной экономике.

6. Воздействие факторов уровня муниципального образования на процесс формирования качества трудовых ресурсов

В ходе исследования воздействия уровня муниципального образования на формирование качества трудовых ресурсов были выявлены и изучены факторы, классифицированные по характеру воздействия на стадиях воспроизводства трудовых ресурсов (табл. 3).

Общие факторы трактуются как объективно существующие, единые возможности любого члена местного сообщества, как гражданина РФ, получить общее и профессиональное образование и иметь определенные, гарантированные государством, уровень и качество жизни, и воздействующие на изменение качественного состояния трудовых ресурсов на протяжении всего воспроизводственного цикла. Специфические факторы, складывающиеся в отдельном муниципальном образовании в процессе функционирования и социально-экономического развития территории, воздействуют на формирование качества трудовых ресурсов на стадиях распределения, обмена и потребления трудовых ресурсов.

С целью выявления особенностей воздействия социально-экономических условий муниципального образования на процесс формирования качества трудовых ресурсов был проведен анализ факторов, выделенных и классифицированных в рамках диссертационного исследования. Анализ проводился на статистических данных Балаковского муниципального образования за 2004-2008 гг.

Таблица 3 – Классификация факторов воздействия на формирование качества трудовых ресурсов на муниципальном уровне

Факторы		Характер воздействия на качество трудовых ресурсов
Общие	– Качество и уровень жизни	Среда, в которой происходит формирование человека не только как биосоциального существа, но и работника, обладающего способностями к осуществлению трудовой деятельности, которые позволяют ему обеспечить достаточное потребление благ и услуг для поддержания и развития своих способностей
	– Система профессионального образования	Совокупность профессиональных образовательных учреждений с определенным перечнем специальностей и уровнем преподавания, ориентирования и отражающая потребности рынка труда конкретного муниципального образования
Специфические	– Занятость населения и локальный рынок труда	Критерий и ограничитель использования способностей трудовых ресурсов к осуществлению трудовой деятельности, рода профессиональной деятельности и обеспеченности потребностей трудовых ресурсов в рабочих местах
	– Инвестиционный климат муниципального образования	Соответствие динамики качества трудовых ресурсов темпам развития средств производства, которые определяют горизонт динамики качественного состояния трудовых ресурсов
	– Миграционные процессы	Изменение численности населения, обладающего не только способностями к осуществлению трудовой деятельности, но и определенными потребностями в социальном обеспечении

Проведенный анализ позволяет сделать выводы о том, что факторы, воздействующие на формирование качества трудовых ресурсов, соответствующего современному уровню развития производительных сил, на уровне конкретного муниципального образования имеют разнонаправленные тенденции (табл. 4).

Таблица 4 – Воздействие факторов на формирование качества трудовых ресурсов Балаковского муниципального образования

Факторы	Положительное воздействие	Негативное воздействие
Общие	<ul style="list-style-type: none"> – высокий уровень обеспеченности производственной и социальной инфраструктурой – повышение качества услуг здравоохранения 	<ul style="list-style-type: none"> – сложная демографическая ситуация; – высокий уровень социально-обусловленных заболеваний; – инертность системы профессионального образования
Специфические	<ul style="list-style-type: none"> – мощный потенциал трудовых ресурсов территории; – увеличение численности занятых в малом бизнесе; – наличие благоприятного инвестиционного климата; – динамичный рост промышленного производства крупного, среднего и малого бизнеса 	<ul style="list-style-type: none"> – дисбаланс профессионально-квалификационного состава трудовых ресурсов и вакансий на рынке труда; – относительно невысокие доходы местного населения; – несоответствие качества прибывающих трудовых ресурсов качеству выбывающих трудовых ресурсов; – низкие затраты на научно-исследовательские разработки; – неблагоприятная экологическая обстановка

Интегральным показателем качества трудовых ресурсов, традиционно используемым большинством исследователей, является индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП).

Сравнительный анализ ИРЧП по Балаковскому муниципальному образованию, Саратовской области и в среднем по РФ показал, что данный показатель характеризует качество трудовых ресурсов Балаковского муниципального образования как более высокое по сравнению с аналогом по Саратовской области, но более низкое, чем в среднем по РФ (рис. 2).

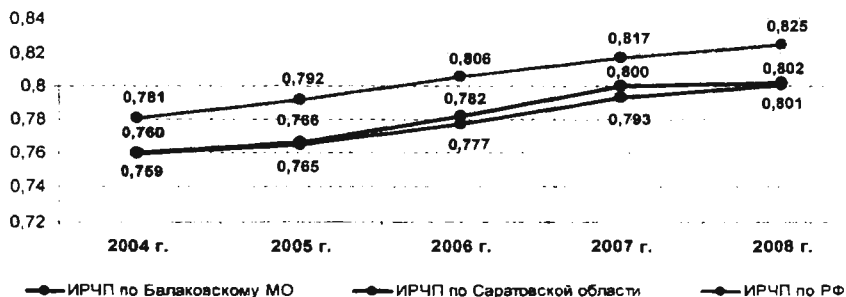


Рисунок 2 – Сравнительная динамика интегрального показателя качества трудовых ресурсов

Такое соотношение обусловлено тем, что, несмотря на более высокую доступность населения Балаковского муниципального образования к образовательным ресурсам и длительную продолжительность жизни по сравнению с совокупным населением РФ, величина объема ВВП на душу населения по Балаковскому муниципальному образованию стабильно ниже, чем в среднем по РФ.

Таким образом, качественное состояние трудовых ресурсов Балаковского муниципального образования относится ко II квадранту по представленной типологии качества трудовых ресурсов, характеризуемое высокой квалификацией, но низкой производительностью труда в связи с недостаточной мотивацией к использованию их профессионально-квалификационного и интеллектуального потенциала. Но, при изменении подхода к процессу формирования качества трудовых ресурсов на уровне муниципального образования, качество трудовых ресурсов является достаточным для того, чтобы обеспечить переход локальной территории к инновационному типу развития.

7. Рекомендации по совершенствованию процесса формирования качества трудовых ресурсов на уровне муниципального образования

Основополагающим моментом в определении направлений воздействия на динамику качественного состояния трудовых ресурсов должен стать комплексный подход, охватывающий все составные элементы качества трудовых ресурсов. Комплексное воздействие на совершенствование процесса формирования качества трудовых ресурсов, которое может быть реализовано на территории муниципального образования, представлено на рис. 3.



Рисунок 3 – Комплексное воздействие на совершенствование процесса формирования качества трудовых ресурсов на территории муниципального образования

Процесс комплексного воздействия представляет собой совокупность мер, направленных на формирование качества трудовых ресурсов локальной территории посредством целенаправленного управления факторами социально-экономической среды муниципального образования на системообразующие компоненты качества трудовых ресурсов для достижения ими соответствия требованиям уровня развития производительных сил общества в условиях перехода к инновационному типу развития.

Целью воздействия на совершенствование процесса формирования качества трудовых ресурсов является достижение обеспеченности муниципальной экономики трудовыми ресурсами, обладающими качественными характеристиками, которые отвечают требованиям современного уровня развития производительных сил, а также способны к интенсивному накоплению теоретических знаний и практических навыков, достаточных для перехода местной экономики в режим инновационного развития.

Для реализации этой цели автором предлагаются следующие тактические меры: повышение мобильности системы профессионального образования с целью быстрого реагирования на изменяющиеся потребности местной экономики; создание режима благоприятствования для реализации инвестиционных проектов, обеспечивающих социально-экономическое развитие локальной территории; интенсификация деловой активности муниципальной экономики посредством стимулирования развития малого бизнеса.

Реализация мер комплексного воздействия факторов на процесс формирования качества трудовых ресурсов муниципального образования обеспечит позитивную динамику развития местной экономики, позволит достичь удовлетворения потребностей в трудовых ресурсах в интересах инновационного развития территории.

ОСНОВНЫЕ ВЫВОодЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

В соответствии с целью и задачами были проведены теоретические и практические исследования процесса формирования качества трудовых ресурсов, происходящего под воздействием социально-экономических условий при переходе к инновационному типу развития.

Основные выводы диссертационного исследования:

- проведенный семантический анализ качества трудовых ресурсов позволил сформулировать определение данной категории в целях развития терминологического аппарата экономики труда;
- уточнение состава качественных характеристик трудовых ресурсов и интерпретация процесса формирования качества трудовых ресурсов по стадиям воспроизводственного цикла дают возможность целенаправленного воздействия на системообразующие компоненты с целью изменения качества трудовых ресурсов;
- представленная типология качества трудовых ресурсов дает возможность определить степень использования способностей к труду отдельных категорий трудовых ресурсов, а также уяснить причины и методы воздействия на их качество с целью повышения эффективности трудовой деятельности;

- систематизация требований, предъявляемых к качеству трудовых ресурсов в условиях перехода к инновационному типу развития, позволяет формировать трудовые ресурсы с необходимыми и перспективными характеристиками, адекватными требованиям инновационного характера развития современной экономики;
- выявленные особенности процесса формирования качества трудовых ресурсов на уровне муниципального образования позволили доказать, что обретение трудовыми ресурсами качественных характеристик предопределяется социально-экономическими условиями локальной территории;
- классификация факторов, воздействующих на процесс формирования трудовых ресурсов на уровне муниципального образования, дает возможность установить причины, вызвавшие изменение качества трудовых ресурсов, а также установить характер изменений с целью максимизации положительного воздействия и минимизации или полного устранения негативного воздействия.

Были предложены рекомендации по совершенствованию процесса формирования качества трудовых ресурсов, реализация которых будет способствовать достижению устойчивых темпов социально-экономического развития муниципального образования и обеспечению местной экономики высококачественными трудовыми ресурсами.

Основные положения диссертационного исследования отражены в следующих публикациях автора:

В изданиях, рекомендованных ВАК:

1. Кочеваткина Э.Ф. Инвестиционный климат муниципального образования в системе факторов, формирующих новое качество трудовых ресурсов/Э.Ф. Кочеваткина//Вестник Саратовского государственного технического университета. -2008.-№ 1.-С.109-119.(0,63 п.л.)
2. Кочеваткина Э.Ф. Инвестиционный климат как один из факторов воздействия на формирование качества человеческих ресурсов муниципального образования/В.В. Суворова, Э.Ф. Кочеваткина//Экономика региона.-2009.- № 4.-С. 45-50. (0,94 п.л./0,47 п.л.-авт.)
3. Кочеваткина Э.Ф. Детерминанты здоровья в системе факторов воздействия на качественную динамику человеческих ресурсов муниципального образования в условиях перехода российской экономики в режим инновационного развития/Е.Г. Дорожкина, Э.Ф. Кочеваткина, И.А. Солоха//Вестник Белгородского университета потребительской кооперации.-2009.-№ 4 (32).-Ч. 2.-С. 231-238. (0,81 п.л./0,27 п.л.-авт.)

В других изданиях:

4. Кочеваткина Э.Ф. Факторы, влияющие на качественную динамику трудовых ресурсов/Э.Ф. Кочеваткина//Проблемы современной экономики: инвестиции, инновации, логистика, труд: сб. тр. Всерос. науч.-практ. конф.-Саратов: СГТУ, 2006.-С.311-315. (0,31 п.л.)
5. Кочеваткина Э.Ф. Муниципальное образование как социально-экономическая среда формирования трудовых ресурсов/Э.Ф. Кочеваткина//Трудовые ресурсы как фактор социально-экономического развития территории: материалы Междунар. науч.-практ. конф.: в 2 ч. – Воронеж: Воронеж. гос. ун-т, 2006. -Ч. I.-С. 112-115. (0,31 п.л.)
6. Кочеваткина Э.Ф. Формы содействия администрации муниципалитета в получении государственного или муниципального заказа малым бизнесом/Э.Ф. Кочеваткина // Человеческие ресурсы: формирование, развитие, использование: материалы Междунар. науч.-практ. конф. - Саратов: СГТУ, 2006.- С. 272-275. (0,25 п.л.)

- 10 2
7. Кочеваткина Э.Ф. Роль качества трудовых ресурсов в обеспечении устойчивого воспроизводства рабочей силы/Э.Ф. Кочеваткина//Стратегии современного развития и управления общественными процессами: сб. науч. статей.-Саратов: Научная книга, 2007.- С. 317-321. (0,25 п.л.)
 8. Кочеваткина Э.Ф. Интерпретация категории «качество» как определенности функционирующего объекта «трудовые ресурсы»/Э.Ф. Кочеваткина//Проблемы современной экономики: инвестиции, инновации, логистика, труд: сб. науч. тр. по материалам Всерос. науч.-практ. конф. – Саратов: СГТУ, 2007. – С. 410-416. (0,38 п.л.)
 9. Кочеваткина Э.Ф. Динамика качественного состояния трудовых ресурсов в процессе развития/Э.Ф. Кочеваткина// Экономические проблемы труда в России: сб. науч. статей. – Саратов: СГТУ, 2007. – С. 40-46. (0,31 п.л.)
 10. Кочеваткина Э.Ф. Занятость населения муниципального образования как фактор формирования нового качества трудовых ресурсов территории/Э.Ф. Кочеваткина//Человеческие ресурсы: формирование, развитие, использование: сб. науч. тр. по материалам Рос. науч.-практ. конф. – Саратов: СГТУ, 2007. – С. 182-186. (0,25 п.л.)
 11. Кочеваткина Э.Ф. Влияние трудовой миграции на качество трудовых ресурсов муниципального образования/Э.Ф. Кочеваткина//Вопросы структуризации экономики: материалы Всерос. науч.-практ. конф. с междунар. участием: «Актуальные проблемы социально-трудовых отношений». – Махачкала, 2008. – С. 66-70. (0,31 п.л.)
 12. Кочеваткина Э.Ф. Локальный рынок труда: определение, факторы формирования/Э.Ф. Кочеваткина//Человеческие ресурсы: формирование, развитие, использование: материалы Рос. науч.-практ. конф. – Саратов: СГТУ, 2008. – С. 101-106. (0,38 п.л.)
 13. Кочеваткина Э.Ф. Качество жизни как фактор формирования нового качества трудовых ресурсов на муниципальном уровне/Э.Ф. Кочеваткина//Социальные проблемы регионов и пути их решений: сб. статей V Всерос. науч.-практ. конф.-Пенза: Приволж. Дом знаний, 2009. – С. 58-61. (0,25 п.л.)
 14. Кочеваткина Э.Ф. Роль муниципалитетов в формировании нового качества трудовых ресурсов локальных территорий/Э.Ф. Кочеваткина//Экономические проблемы труда в России: сб. науч. тр.- Саратов: СГТУ, 2009.- С. 23-27. (0,31 п.л.)
 15. Кочеваткина Э.Ф. К уточнению содержания и соотношения категорий «качество жизни» и «уровень жизни» /Э.Ф. Кочеваткина//Вопросы структуризации экономики: материалы Всерос. науч.-практ. конф. с междунар. участием: «Актуальные проблемы социально-трудовых отношений».- Махачкала, 2009.-С. 113-117. (0,38 п.л.)
 16. Кочеваткина Э.Ф. Изменение качества трудовых ресурсов в процессе развития человеческих ресурсов/Э.Ф. Кочеваткина/ Развитие человеческих ресурсов в условиях формирования социального государства: монография/С.Г. Землянухина, Л.В. Санкова, Е.В. Янченко и др.; под ред. С.Г. Землянухиной.-Саратов: СГТУ, 2009.-С. 20-35. (22,9 п.л./1,2 п.л. – авт.)
 17. Кочеваткина Э.Ф. Особенности воздействия социально-экономической среды муниципального образования на формирование нового качества трудовых ресурсов/ Э.Ф. Кочеваткина// Системы автоматического проектирования и автоматизация производства: сб. науч. тр. I-й регион. науч.-техн. конф.-Саратов: СГТУ, 2009. – С. 372-376. (0,44 п.л.)

Подписано в печать 09.11.10

Формат 60×84 1/16

Бум. офсет.

Усл. печ. л. 1,0

Уч.-изд. л. 1,0

Тираж 100 экз.

Заказ 358

Бесплатно

Саратовский государственный технический университет

410054, Саратов, Политехническая ул., 77

Отпечатано в Издательстве СГТУ. 410054, Саратов, ул. Политехническая, 77